Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 669 de 2011

DIRECTORIO DE PLUNA S.A.

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 3 de agosto de 2011

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Carmelo Vidalín.
MIEMBROS:	Señores Representantes Marcelo Bistolfi, Pablo Iturralde Viñas, Raúl Olivera, Luis Puig, y Martín Tierno.
DELEGADO DE SECTOR:	Señor Representante Jorge Pozzi.
ASISTE:	Señor Representante Dionisio Vivian.
CONCURREN:	Por el Directorio de PLUNA S.A., licenciado Matías Campiani, Director CEO; Jorge Lepra, Gerente General; doctora Cecilia Demarco, Gerente de Asuntos Legales y licenciada Valeria Fratocchi, Gerente de Recursos Humanos.

SEÑOR PRESIDENTE (Vidalín).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el gusto de recibir a autoridades del Directorio de PLUNA S.A., entre quienes están su Presidente, señor Matías Campiani, el Gerente General, señor Jorge Lepra, la Gerenta de Recursos Legales, doctora Cecilia Demarco, y la Gerenta de Recursos Humanos, licenciada Valeria Fratocchi.

Es un placer recibirlos en este segundo tiempo para escucharlos y trabajar juntos en temas que nos conciernen en torno al buen relacionamiento entre empresarios y obreros y con relación al buen funcionamiento de esta empresa que es nuestra bandera al mundo. A tales efectos, les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR LEPRA.- Como usted decía, señor Presidente, estamos iniciando el segundo tiempo que, como cambiamos de sede, además, creo que será muy bueno. Hacemos nuestras sus palabras en el sentido de que queremos trabajar y ayudar a la Comisión, todas las veces que sea necesario.

Quiero decir que el entretiempo fue bueno porque internamente hemos hecho avances con respecto a la relación con los sindicatos.

Antes de empezar quiero señalar que a mi lado está el Presidente de la empresa, Matías Campiani, la Gerenta de Recursos Humanos, licenciada Valeria Fratocchi, y la Gerenta de Asuntos Legales, doctora Cecilia Demarco. Hago esta presentación porque después de la última reunión que tuvimos, agregamos más gente de nivel gerencial para dialogar y negociar con los sindicatos. Además, en estos temas ha habido un involucramiento muy importante del Presidente de la empresa quien está a mi lado y mío. Creo que eso ha ayudado a tener otro clima en las relaciones con OTAU-OFP y ACIPLA.

También queríamos decir que hemos tenido reuniones con muchos integrantes de la Comisión porque entendíamos que, personalmente, habíamos cometido algún error en la reunión anterior, pero estamos con el ánimo de trabajar en forma conjunta.

El viernes pasado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictó una prórroga para los períodos de negociación. Según tengo entendido, con el auspicio del PIT-CNT, nos sentaremos a dialogar y llegaremos a un buen acuerdo.

SEÑOR CAMPIANI.- Buenos días; es un gusto estar aquí nuevamente.

Quiero hacerme eco de las palabras del señor Lepra en el sentido de que nuestro ánimo es constructivo. Queremos seguir trabajando fuerte y duramente para que PLUNA S.A. sea la aerolínea que todos esperamos. Creo que vamos por buen camino, aunque hay mucho trabajo por hacer. Entiendo que debemos trabajar todos juntos nosotros, los trabajadores y el Gobierno, persiguiendo un mismo objetivo.

Estuve en Panamá hace pocos días, hablando con gente de Copa Airlines. Ellos dicen que el éxito de la empresa ha sido porque Copa Airlines ha sido encarada como un proyecto-país, al que todos dieron su apoyo: la empresa privada, el Gobierno y también la DINACIA. Ellos ven que una aerolínea es un motor económico para un país. Gran parte del crecimiento de Panamá, como país, se debe a Copa Airlines, a la conectividad, a la cantidad de gente que ha llevado a ese país. Y por la conectividad que ahora tiene Panamá cosa que antes no tenía, muchas empresas han radicado sus oficinas centrales porque desde allí pueden viajar muy fácilmente al resto de los países.

Creo que en Uruguay podemos hacer lo mismo. Podemos ser la Copa Airlines del Cono Sur; ese es el modelo de hub que tenemos. Toda la gente que vuela por PLUNA S.A. siempre pasa por Montevideo; lo quieran o no, Montevideo es la escala obligatoria, así sea su destino o estén de paso. Por eso podemos atraer a esta gente, para que pare en Uruguay, lo visite y conozca. Entonces, no hay que subestimar la importancia de una aerolínea. Al ir agregando conectividad y al seguir creciendo, nos vamos asegurando que más gente venga al Uruguay, ya sea para turismo o negocios. O sea que eso nos ayuda a todos.

Entonces, nuevamente queremos reiterar nuestro ánimo de seguir construyendo y agradecemos contar con su ayuda para hacerlo.

SEÑOR LEPRA.- En cuanto a la idea que desarrollaba el señor Campiani con respecto a Panamá, quiero decir que en Montevideo vamos a tener que trabajar en distintos sectores del Estado y de la empresa privada. Lo que consiguió Panamá es que un pasajero que habitualmente se quedaba por una conexión de dos horas, ahora está seis horas. Entonces, lo saca del aeropuerto, lo lleva a un shopping center, en donde compra porque hay exenciones impositivas. O sea que en esto tendrán que estar involucrados la Intendencia de Montevideo, el Ministerio de Turismo, el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio del Interior en los temas de inmigración. O sea que hay muchos sectores del Gobierno y del Estado que están involucrados en este crecimiento del aeropuerto y de PLUNA S.A., que es realmente exponencial.

Nada más, gracias.

SEÑOR PUIG.- Como decía el señor Lepra, pienso que lo importante es lo que pasó en el entretiempo en el que se hicieron varias gestiones. Creo que es importante la iniciativa que tomó de mantener varios contactos.

Nosotros mantuvimos varias conversaciones con dirigentes del PIT-CNT. Hablamos con Washington Beltrán, con Juan Castillo y con integrantes del sindicato de PLUNA S.A., en el entendido de que se nos había hecho una propuesta de iniciar un proceso de negociación, extendiendo por treinta días en principio el plazo aunque no me parece adecuado poner eso como fecha tope, en el convencimiento de negociar y llegar a acuerdos. Eso nos planteó el señor Lepra. Lo conversamos con los dirigentes del PIT-CNT, ámbito en el que existe la misma intención de llegar a acuerdos. Allí se ha planteado la preocupación por el crecimiento de la empresa, pero al mismo tiempo por el papel que debe seguir jugando el Estado y las condiciones de trabajo existentes. Las condiciones de trabajo son un aspecto imprescindible para lograr una buena calidad en el servicio. Entonces, pueden plantearse alternativas al estilo Copa Airlines, con el papel que cumple Panamá como irradiador en la región de los diferentes vuelos, pero eso debe ir acompañado de un proceso en el cual las normas de aviación internacional en lo que tiene que ver con los descansos, el análisis de la fatiga en vuelo y los diferentes componentes de las condiciones de trabajo sean aspectos fundamentales, conjuntamente con el tema salarial. En ese sentido, me parece que existe la plena voluntad de las organizaciones sindicales y del PIT-CNT de comenzar ese proceso de negociación.

Yo manifestaba, tanto al señor Lepra como a los compañeros del PIT-CNT, que el ámbito no era determinante, ya fuera el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión o lo que fuera, sino iniciar ese proceso de negociación.

Puedo decir que el movimiento sindical concurre con la voluntad de buscar soluciones, pero tengo la obligación de trasmitir fehacientemente lo que dijeron compañeros: "Queremos ir a la búsqueda de soluciones reales. No un ámbito por el ámbito mismo sino arribar a soluciones satisfactorias para las partes". Creo que con ese espíritu por parte de todos podremos avanzar. Si así se entiende, se puede desarrollar ese diálogo y contribuir a la búsqueda de acuerdos.

En definitiva, saludo la disposición de las partes a negociar.

Gracias.

SEÑOR TIERNO.- Damos la bienvenida a la delegación.

Creo que la primera vez que vino PLUNA S.A. a la Comisión, fue para responder a lo que había dicho aquí el sindicato. Sería bueno que ese proceso de trabajo se diera en el día de hoy, si bien ha habido avances y se está cerca de un acuerdo, posponiéndose la fecha de finalización. Entonces, ya que tenemos el documento, sería bueno trabajarlo en conjunto para despejar algunas dudas que puedan existir de nuestra parte y, a su vez, podríamos refrescar a todos los integrantes de la delegación cuáles eran los puntos neurálgicos de la negociación, o sea los que presentaban problemas frente a un posible conflicto.

SEÑOR LEPRA.- Como bien dije, ha habido un involucramiento del Presidente de PLUNA S.A. y mío personal en todo esto, pero hay dos personas expertas que llevan adelante estos temas, por lo que me gustaría que se les cediera el uso de la palabra.

SEÑORA FRATOCCHI.- Recibimos la versión taquigráfica de lo que manifestó la OFP en una sesión anterior y vimos que atraviesa distintos tópicos. Voy a establecer cuáles eran las inquietudes reales que recibimos de parte del sindicato en la empresa y que se reflejaron en el planteo hecho a la Comisión

Hay cinco puntos: los Consejos de Salarios; las relaciones laborales entre la empresa y el sindicato; las condiciones de trabajo; la carga de trabajo como punto específico y, además, la política de la empresa representada por determinadas decisiones estratégicas, lo que se presenta como un punto a discutir o, por lo menos, a plantear.

En lo que tiene que ver con las relaciones laborales, cabe decir que el sindicato hizo un planteo de violación de convenios y eso bajo un paraguas de política antisindical. De la lectura de la versión taquigráfica se desprende que había un sentimiento emocional detrás de lo que se decía en el sentido de que la relación laboral entre la empresa y el sindicato estaba deteriorada. En ese sentido...

SEÑOR LEPRA.- Si se me permite, quiero expresar que esto es como el cuerpo humano, es decir, tiene una dinámica.

Los sindicatos comparecieron a este ámbito el 4 de mayo, momento muy álgido o friccionado en la relación. Nosotros comparecimos el 14 de junio y hoy estamos a 3 de agosto. Sinceramente, han habido muchos cambios desde el 4 de mayo hasta acá en la relación entre los sindicatos y la empresa y se han hecho avances importantes. Yo quería establecer muy bien los días en que se hicieron las reuniones porque son datos relevantes.

SEÑORA FRATOCCHI.- Exactamente, esto ha evolucionado y ello ha contribuido a poder hablar de temas que preocupaban y se interpretaban como una dificultad de relacionamiento, pero no era tan así. Los principios de PLUNA S.A. siempre pasan por respetar todos los convenios y acuerdos que hay con el personal y con todas las partes. Esa es la base de funcionamiento y si no, la verdad es que los sistemas no se pueden sustentar ni en el ámbito empresarial ni en cualquier otro tipo de relación. O sea que la voluntad de PLUNA S.A. siempre es la de honrar los acuerdos vigentes. Sí es cierto que en ese momento estaba muy sobre la mesa la visión distinta sobre qué acuerdos aplicaban y cómo debía tratarse ese tema. Pero lo que se ha dejado en claro y siempre reiteramos es que la posición de la compañía no es para nada antisindical. La connotación antisindical tiene que ver con una política determinada y presenta síntomas bastante negativos que nosotros no tenemos. Realmente tenemos total libertad de que la gente se afilie y participe de las instancias sindicales; inclusive, contamos con Gerentes afiliados al sindicato. Si vamos a ver los aumentos de sueldo que damos, obviamente caen en un porcentaje altísimo en el personal afiliado porque, precisamente, el porcentaje de afiliación que tenemos es muy alto. O sea que no se da ninguno de los síntomas que se presentan en empresas con políticas antisindicales, en las que uno empieza a ver que hay exclusión de los ascensos, de los cargos y de los ámbitos de participación. Nuestro caso es completamente distinto, por un tema de convicción, pero también por una cuestión de realidad de la empresa. Francamente, llegamos a una empresa que estaba funcionando y tuvimos el tiempo de conocer en profundidad durante el "due diligence". Es innegable la participación, el involucramiento y el rol protagónico que han tenido los sindicatos desde siempre. O sea que sería hasta antinatural pensar en otra cosa. Por lo tanto, lo que hemos hecho con los sindicatos en este espacio de diálogo, en este entretiempo, es reconfirmar que nosotros tenemos total vocación de diálogo con ellos y la convicción de que el rol que cumplen es muy importante y constructivo; esa es la otra cosa. A veces, en momentos de confrontación, se tiende a creer que esta oposición es "per se" destructiva, pero en realidad la relación empresa-sindicato es potencialmente superconstructiva y útil a los efectos de la empresa y de los trabajadores. Eso fue algo que se fue trabajando y creo que quitar esa preocupación del medio habilitó que se generara un ámbito de diálogo. Si las partes creíamos que no había futuro en el diálogo, nadie hubiera accedido a que se continuara y la continuidad demuestra que todos creemos que hay una salida y que puede ser muy positiva.

En el ámbito de los Consejos de Salarios también pasó mucho agua bajo el puente. Al día de hoy el Consejo de Salarios terminó. Tenemos una definición que se está implementando. De hecho, se están firmando las actas de los aumentos, tal como fue pautado en los Consejos de Salarios.

Quizás convenga explicar el desgaste que se produjo en relación a este tema y tiene que ver con que la empresa tenía un acuerdo salarial previo con los trabajadores. Lógicamente irrumpe el tema de los Consejos de Salarios como una nueva variable, algo no esperado, no previsto. Es más: esperábamos que el marco vigente fuera el que sustentara la política de compensaciones de la empresa. Entonces, lógicamente, la diferente visión sobre el Consejo de Salarios fue un punto de rispidez. En este momento, estamos trabajando con los sindicatos en pro de buscar lo que nos motiva, que es encontrar un equilibrio adecuado en las relaciones laborales y que se traduzca en un bienestar para los trabajadores, pero también en una sana ecuación de costos para una compañía que tiene sus dificultades económicas también. Obviamente, esto no es sencillo, pero ese es el capítulo que estamos recorriendo.

También tratamos de desmitificar alguna cifra que circuló por allí equivocadamente y que se prestó a suposiciones, diría que hasta dolorosas, por alguna de las partes, como es suponer si los bonos de los Gerentes eran tal cosa o no. Ciertamente, la cifra no era correcta, no fue bien manejada. También se explicó en un ámbito de confianza qué significaba realmente. La verdad es que hoy los salarios gerenciales de

PLUNA S.A. están en línea con cualquier salario del mercado y lo podemos verificar. Ese fue otro tema que fue abordado.

A nivel de la política de empresa, un cuestionamiento que surge de la primera intervención de OFP en este ámbito, es el de los call center. Para nosotros los call center están siendo una alternativa muy válida en términos de funcionalidad, de prestaciones y cobertura. Hemos tenido que reiterar esto, explicarlo y fundamentar las razones. Si bien son decisiones que corresponden a la empresa entendemos que están dentro de sus potestades nos parece importante que los trabajadores comprendan que es válida la tercerización de algunos servicios que tienen altísima especificidad en la tecnología, en el personal y los procesos, porque, en definitiva, redunda en eficiencia para la compañía que todos necesitamos.

Las posibilidades de tercerizar determinados procesos para empresas que los tengan como procesos madre, clave o centrales, y quitarlos de las empresas que los tenemos como procesos secundarios o terciarios, no es solamente una decisión de la empresa, sino que depende en gran medida de las opciones que tengan los mercados. Uruguay se ha transformado en un centro de call center con un altísimo nivel de especialización. Entonces, se da la combinación ideal: la necesidad de una empresa con una oferta muy buena a nivel local e inclusive regional. No tendría sentido desaprovechar esa posibilidad, y es lo que intentamos explicar a los trabajadores. Además, no va en desmedro de las posiciones de trabajo de PLUNA S.A., porque nadie en PLUNA S.A. ha visto perder una fuente de trabajo en el call center. Es más: el call center y el servicio de atención al cliente están creciendo porque los clientes están creciendo. Nosotros seguimos contratando personal e ingresaron tres personas a esa área de la empresa. Por tanto, no es el típico escenario en el que una cosa va en detrimento de la otra, sino que estamos demostrando que los dos ámbitos pueden crecer fructíferamente.

Ahora me voy a referir a la carga de trabajo, que es un tema importante. Estamos creciendo a un ritmo maravilloso desde el punto de vista empresarial, pero esto presenta las dificultades que significan administrar el crecimiento de la carga de trabajo, adecuar las estructuras y los procesos. Pensemos que el año pasado crecimos a un ritmo del 30%, este año es igual y prevemos seguir así. Obviamente, eso supone un proceso de adaptación que en algunos momentos puede tener un impacto en la carga de trabajo, que no es el deseable y que debe ajustarse. En este sentido, hemos trabajado fuertemente en el análisis de la situación a través de un equipo multidisciplinario y de nivel gerencial para empezar a implementar las acciones correctivas correspondientes. La carga de trabajo tiene mucho que ver con procesos que empiezan a fallar en un ámbito de crecimiento y con la falta de personas para cubrirlo; esas son las dos variables que generalmente tenemos, y estamos trabajando en ambas. Hemos involucrado a OFP activamente en esto por dos razones. En primer lugar, porque es un actor sindical y creemos que siempre tiene que estar presente y, en segundo término, porque, afortunadamente, PLUNA S.A. tiene un departamento de salud y seguridad ocupacional, y el doctor Iroldi ocupa esa área además de ser miembro del sindicato. Por tanto, se da una oportunidad de sinergia realmente única y que no podemos desaprovechar, teniendo en cuenta además el bagaje de experiencia que él tiene en estos temas.

Entonces, como decía, estamos trabajando muchísimo en ese aspecto siguiendo, primero, lo que dictan las normas de seguridad locales y, segundo, las políticas internacionales. Hay otras empresas de aviación que ya pasaron por esto y eso nos permite aprender de los errores que cometieron otros.

O sea que lo que hicimos fue importar tecnología y estamos implementando las mismas políticas internacionales de la mano de la DINACIA, que es el ente regulador local y que también nos está acompañando en nuestro crecimiento, y seguramente haciendo sus propias adaptaciones para ser un buen socio en este proceso.

Es decir que, en lo que refiere a la carga y a las condiciones de trabajo, esa ha sido la hoja de ruta que hemos seguido. Sucede más o menos lo mismo que en el primer capítulo que mencionamos: creemos que estamos bien encaminados; creemos que estamos en el camino correcto y, sobre todo, en la compañía correcta, teniendo en cuenta las instituciones y las personas que nos acompañan. Somos muy optimistas en cuanto al desarrollo y al resultado de todos estos procesos.

SEÑOR PUIG.- Creo que es bueno que la empresa empiece a dar respuestas a alguno de los planteamientos que ha hecho el sindicato. En la versión taquigráfica de la sesión en que el sindicato estuvo en esta Comisión el doctor Iroldi planteaba alguna de las preocupaciones sobre las

características de la actividad aeronáutica, las horas de trabajo, las diferentes condiciones que se producen a nivel del mar o a dos mil ochocientos metros de altura. Seguramente, esas características configuran una situación particular de discusión y negociación en lo que refiere a la salud ocupacional. Yo me quiero referir al método que vamos a seguir en la Comisión, que se resolverá entre la empresa, los trabajadores y la Comisión. ¿Cuál es el régimen de trabajo que llevaremos adelante?

Como hemos tenido alguna experiencia en materia de negociación colectiva y laboral entre empresa y sindicato, parto de la base que siempre es bueno sentar alrededor de una misma mesa a los diferentes actores para definir una agenda de trabajo, un proceso de trabajo, y plantearnos los objetivos, que se cumplirán o no. Lo importante es la negociación, pero no nos asegura que nos pongamos de acuerdo entre las partes.

Creo que un mecanismo de participación tripartito puede ser el medio más idóneo. ¿Por qué? Sin duda que nosotros podemos conversar con la empresa y sus planteamientos pueden ser de recibo; podemos hacer lo mismo con el sindicato y también sus apreciaciones pueden parecernos adecuadas, pero la falta de especialización de la Comisión en temas aeronáuticos va a llevar a que simplemente podamos escuchar y decidir qué opinión nos convence más.

Un proceso de negociación es un intercambio de ida y vuelta. Entonces, si las partes están de acuerdo, me atrevería a proponer al Presidente de la Comisión fijar un mecanismo que nos permita abrir un espacio de negociación tripartito contando con el tiempo que sea necesario para participar con todos los actores en torno a una mesa y así ir marcando las diferentes posiciones para que las partes se puedan ir poniendo de acuerdo. Así se podrá manifestar en qué se está de acuerdo y en qué no, para conocer las diferentes posiciones.

En resumen, estoy planteando un régimen de trabajo tripartito.

SEÑOR CAMPIANI.- La aviación es una industria muy particular, que no se asemeja a ninguna de las que conocemos en Uruguay, pero por suerte, tiene muchos años y se practica en todo el mundo. Se han estudiado muchísimo todos estos casos de carga laboral, de fatiga, y por tratarse de un tema tan especializado mi sugerencia es que no volvamos a reinventar la rueda. Estos temas ya fueron estudiados por doctores, psicólogos, etcétera, y se han establecido regímenes de trabajo en distintas partes del mundo. Hay muy buenos ejemplos en Brasil, Chile, Estados Unidos la FA ha determinado las horas de trabajo para esta industria, y ni qué hablar de Europa que está muy avanzada en este aspecto.

Como bien dice el señor Diputado, a la Comisión le falta conocimiento, pero tal vez falta a nivel uruguayo, ya que tenemos una sola línea aérea en nuestro país. Nosotros no tenemos mucha historia sobre crecimiento y sobre los vuelos regionales que hoy estamos haciendo. Pero en otras partes del mundo esto es moneda corriente.

Por lo tanto, nosotros proponemos un estudio comparado de lo que se hace en los distintos países, tanto latinoamericanos, norteamericanos o de Europa. De ahí podremos aprender mucho, porque allí se han hecho estudios convalidados por doctores, psicólogos y, además, han sido el resultado de negociaciones entre los trabajadores y las aerolíneas.

SEÑOR PUIG.- Comparto que la rueda se inventó hace mucho tiempo. Pero digo con absoluta sinceridad que en lo que refiere a la negociación colectiva hoy en PLUNA S.A., parece que las ruedas son cuadradas, porque la negociación no está funcionando.

Nosotros estamos proponiendo buscar algún mecanismo que permita destrabar la situación. Yo estoy de acuerdo con los estudios comparativos, pero con los que incorporen toda la situación y que analicen las condiciones de trabajo que se dan en las diferentes líneas aéreas. También es cierto que comparando situaciones, vemos que hay experiencias en la región y en el mundo tal vez en Argentina tengamos algunos ejemplos que muestran que accidentes o situaciones que podrían haberse resuelto, fueron adjudicadas a fallas humanas, cuando en realidad eran producto del proceso de organización del trabajo. Y eso quedó demostrado, lamentablemente con algunos accidentes de por medio.

Nosotros decimos que está bien que se incorpore la comparación de la legislación y demás, pero también debemos encontrar mecanismos de negociación directa y real porque, de lo contrario, sin que ninguna parte lo quiera, tal vez estaríamos perdiendo el tiempo. Entonces, planteo un ámbito de negociación donde se puedan cotejar planteamientos e información.

SEÑORA FRATOCCHI.- No entendí bien. ¿El señor Diputado se refiere al ámbito del PIT-CNT que se está abriendo?

SEÑOR PUIG.- En mi primera intervención yo avalo que pueda llevarse a cabo en los distintos ámbitos en los que se está haciendo. Pero en algún momento se planteó la posibilidad de que se realizara en la Comisión de Legislación del Trabajo con la participación de la empresa, del sindicato, del PIT-CNT, para que la Comisión pudiera contribuir. Puede ser en este u otro ámbito. Creo que tal vez la Comisión pueda contribuir en esa negociación si se reúne al conjunto de las partes en torno a una mesa.

SEÑOR CAMPIANI.- Como ya está planteado el ámbito de negociación en el PIT-CNT, los invitamos a participar del mismo; podrían ir todos los integrantes o designar uno o dos delegados.

SEÑOR PUIG.- Yo no tengo ningún inconveniente; deberá resolverlo la Comisión.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Quisiera excusarme con los integrantes de la Comisión y con los invitados por mi hora de llegada. No tenía presente que hoy venía el Directorio de PLUNA S.A.. Debo decir que este tema me interesa mucho y como es de conocimiento de los integrantes de PLUNA S.A. he cursado un pedido de informe sobre los temas acerca de los que dialogamos días pasados.

Creo que es muy buena la iniciativa planteada por el señor Diputado Puig; en la Comisión la discutiremos para concurrir y tratar de ayudar a solucionar el problema. Me alegro de que la situación se esté reencauzando.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de los amigos del PLUNA S.A.. Creo que esta ha sido una oportunidad diferente y muy sustanciosa.

Vamos a tratar el tema, pero desde ya les adelantamos que estamos dispuestos a trabajar en la negociación. Como decía el señor Diputado Puig hemos tenido oportunidad de reunirnos con el gremio y también con el PIT-CNT. Nos vamos a sentir muy a gusto aportando ideas y limando asperezas para que los problemas propios de un relacionamiento entre empresarios y obreros puedan solucionarse. Ojalá podamos lograr que esta empresa como decía el señor Campiani sea como es Copa Airlines para Panamá. Copa Airlines es una gran aerolínea, como también lo es PLUNA S.A. y ojalá sirva como bandera para jerarquizar nuestro país.

Esperamos que nos envíen la invitación para concurrir, trabajar y aportar.

(Se retira de Sala la delegación de PLUNA S.A.)

—— Este tema ha quedado listo; ahora esperaremos a que a la brevedad nos inviten a participar. La Comisión enviará notas a PLUNA S.A., al Sindicato de PLUNA S.A., al Secretariado del PIT-CNT y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Quiero ver entre todos la agenda de la semana que viene.

Si el miércoles viajamos, el martes podemos invitar a cuatro delegaciones: al Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Social, al Colegio de Abogados del Uruguay, a la Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte y a la Dirección Nacional de Arquitectura. En caso de que no viajemos, distribuimos las delegaciones los dos días.

SEÑOR PUIG.- Quiero reiterar que quedamos comprometidos con el sindicato del Correo para invitar al Ministerio de Industria, Energía y Minería en relación con su situación y el proyecto de ley postal, que está demorado. Pienso que, en algún momento, habría que plantearse esa situación.

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a invitar al señor Ministro de Industria, Energía y Minería porque, además, tenemos el planteamiento de los compañeros del cuero, marroquinería, zapatería, etcétera.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Quiero solicitar la concurrencia del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social para tratar el proyecto de ley de abreviación de juicios y su elaboración a fin de ir adelantando. Acá hay un tema de urgencia. Más allá de que esté tratándose formalmente en el Senado, no quiere decir que nosotros no podamos ir discutiéndolo, viendo los problemas que hay y haciendo los planteos que corresponda.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si estamos de acuerdo, invitamos al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

(Apoyados)

—— No habiendo más asuntos para tratar, se levanta la reunión.